



Brève n°13 du 8 septembre 2016

Le télétravail à l'INRA, la CFDT ouvre le débat

Le télétravail est désormais possible dans les Fonctions Publiques. La CFDT-INRA souhaite qu'une discussion collective s'engage dès à présent à l'INRA dans la perspective de sa mise en place, comme c'est déjà le cas dans les services des ministères de l'Agriculture et de l'Environnement.

Pour mémoire depuis juillet 2005, un accord interprofessionnel relatif au télétravail a été signé par toutes les confédérations syndicales (CFDT, CGT, FO, CGC et CFTC).

C'est pourquoi la CFDT-INRA demande que cette question soit inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité Technique fixée au 29 septembre 2016.

Qui peut y prétendre et quelles sont les conditions pour y être éligible ?

Voici quelques grands principes à retenir concernant ce nouveau dispositif :

- **Ce sont les tâches exercées qui déterminent l'accès au télétravail et non le métier ou le corps. Ainsi, chacun peut y prétendre. L'ensemble des activités éligibles au télétravail devra donc être précisé ;**
- **Le télétravail repose uniquement sur le volontariat de l'agent ;**
- **L'autorisation est accordée par le chef de service, la convention de télétravail est valable un an et reconductible par décision expresse ;**
- **La durée de présence sur le lieu habituel de travail ne peut-être inférieure à deux jours par semaine pour un emploi à plein temps (raisonnement au prorata pour les temps partiels et calcul possible sur une base mensuelle) ;**
- **Les agents en télétravail ont les mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur site d'affectation.**

Les principaux textes officiels sur lesquels repose ce dispositif sont la [loi 2012-347](#), relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans les Fonctions Publiques et [le décret 2016-151 du 11 février 2016](#), relatif aux modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique et la Magistrature. Ils constituent le cadre législatif permettant l'accès à cette nouvelle forme d'organisation du travail. Par ailleurs, un [guide technique de la DGAFP](#) (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) a été édité en mai 2016 afin d'accompagner les administrations dans la mise en œuvre du télétravail dans leurs services. Enfin, la loi « [Déontologie](#) » du [20 avril 2016](#) (article 76) a donné toutes compétences aux CAP et CCPNT pour statuer en cas de recours d'un agent dans ce domaine.

L'ouverture rapide de la discussion à l'INRA, associant le CCHSCT, se justifie par la nécessité de traiter tout un ensemble de questions (liste non exhaustive), en particulier *(i)* le respect des règles en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé, *(ii)* les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail, *(iii)* les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux liés aux matériels, logiciels, abonnements, communications et à la maintenance de ces moyens.

L'évolution de nos organisations du travail doit contribuer à un meilleur équilibre de nos temps de vie. Faisons du télétravail une solution gagnante/gagnante dans l'intérêt mutuel des personnels, titulaires ou contractuels, et de l'INRA.